

погляди на джерела і чинники економічного зростання та підвищення конкурентних переваг залізничного транспорту. В сучасній економіці, особливо у транспортній галузі, як галузі нематеріального виробництва, характер та темпи розвитку зумовлюють не матеріальні ресурси, а інтелектуальний капітал, до структури якого входить людський капітал. Постіндустріальна економіка провідних країн світу зробила вибір саме на користь людини, як складової капіталу, яка має невичерпний потенціал, є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання. Тому варто скористатись позитивним досвідом, і осмислити теорію людського капіталу та розробити механізм її практичного застосування у транспортній галузі України.

Розробка механізму практичного застосування теорії людського капіталу галузі необхідно розпочати з визначення місця людського капіталу в системі управління персоналом та впливі на функціонування і розвиток залізничного транспорту; визнання його своєрідним нематеріальним активом, управління яким здійснювати за принципами безперервності, зрозумілості, обачності, прогресивності, перспективності, збалансованості та обумовленості цілям, ефективності, комплексності, оптимальності, науковості, ієрархічності, превалювання сутності над формою, незалежності. В цьому контексті необхідно проаналізувати стан людського капіталу окремого підприємства, оцінити ефективність його використання та розробити програму з розвитку.

**УДК 168.522:658**

### ЛЮДИНА ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ

*Ричкова Л.В., к.п.н. (ХНАДУ)*

У процесі розвитку управління як науки використовувалися різні підходи до розуміння того, що таке управління. Управлінський підхід детермінував погляд на людину, його місце в організації й оптимальні важелі впливу. Так, метафора організації як машини, сформувала погляд на людину як на деталь, гвинтик у механізмі, стосовно якого можливе використання людських ресурсів.

Органічний підхід до управління породив дві основні метафори. Перша - організація як особистість, де кожна людина - самостійний суб'єкт, що володіє

власними цілями, цінностями, представленнями про правила поведінки. Стосовно такого активного суб'єкта - партнера організації в досягненні її цілей можливо лише управління шляхом постановки погоджених з ним цілей. А для цього треба добре уявляти собі специфіку потреб, основну орієнтацію людини. Друга метафора - мозок - складний організм, що включає в себе різні підструктури, з'єднані різноплановими лініями - комунікації, управління, контролю, взаємодії. Стосовно такої складної системи можна говорити лише про управління ресурсами, спрямованому на оптимальне використання наявного потенціалу в процесі досягнення поставлених цілей.

У рамках гуманістичного підходу була запропонована метафора організації як культури, а людини - як розвиваючої в рамках визначеної культурної традиції істоти. Реалізовувати функцію управління персоналом стосовно такого співробітника можливо тільки в рамках підходу - управління людиною, не тільки самостійною, активною істотою, але і такої, що притримується визначених цінностей, правил, прийнятих норм поведіння.

Для розуміння специфіки конкретної фірми (підприємства) необхідно проаналізувати елементи, з яких складається організація: мети, структуру, керування, фінанси, персонал, технологію. Всі елементи організації повинні відповідати один одному, проблеми організації - тим більше, ніж у більшому дисонансі знаходяться елементи організації. Життя організації протікає по визначених законах: стадію формування переминає стадія інтенсивного зростання, що може перейти в стадію стабілізації, а потім - спаду. Якщо організації вдається закріпитися на ринку, то вона може пройти кілька циклів свого розвитку, більш тривалих періодів, що відрізняються один від одного ціннісними установками й орієнтацією організації. Для першого циклу характерно особлива увага до внутрішньої атмосфери, створенню сприятливого (сімейного) укладу, для наступного - прагнення до максимальної формалізації, потім - орієнтація на створення підприємницького потенціалу, а далі - прагнення до максимальної якості продукції.

Знаючи мету, ми можемо вибрати адекватну технологію, орієнтуючись на наявні ресурси (як фінансові, так і людські), а також систему управління.